

Roma, settembre 2018

## **Addio al Tfr in busta paga**

**Addio al trattamento di fine rapporto in busta paga.** La misura – introdotta in via sperimentale nel 2015 – non è stata oggetto di proroga e dunque dal 1° luglio 2018 è cessato l'obbligo per i datori di lavoro di erogare il Tfr insieme allo stipendio ai lavoratori che ne facevano richiesta.

**Come scrive l'Inps**, infatti, "i lavoratori dipendenti del settore privato, in relazione ai periodi di paga dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018, hanno potuto richiedere ai rispettivi datori di lavoro, in via sperimentale, di percepire in busta paga la quota maturanda del Trattamento di Fine Rapporto ( Tfr)", ma "non essendo stato adottato dal legislatore alcun provvedimento di proroga o reiterazione delle disposizioni normative, i datori di lavoro non saranno più tenuti a erogare in busta paga la quota maturanda del Tfr per i dipendenti che ne abbiano fatto richiesta".

Il Tfr in busta paga esce dunque di scena, per la verità senza grossi clamori. Il governo Renzi aveva introdotto questa possibilità per dare un po' di ossigeno ai redditi bassi, ma i calcoli dell'ex premier si sono rilevati errati: **a tre anni dall'introduzione si può dire che il Tfr** in busta paga è stato essenzialmente un flop, anche se – va sottolineato – negli ultimi mesi il numero di chi ne faceva richiesta era in aumento.

**Secondo Il Sole 24 Ore**, il picco di richieste (poco più di 217mila) è stato registrato nel febbraio 2018. Si tratta comunque di un numero molto basso corrispondente grossomodo all'1,3% dei dipendenti.

**Destinazione Tfr** – Alla luce dello stop, il lavoratore potrà ora accantonare il Tfr come avviene nella normalità dei casi, esclusivamente:

- all'interno dell'azienda;
- al Fondo di Tesoreria INPS;
- oppure, ad una forma pensionistica complementare di destinazione

**Il Condominio datore di lavoro** – Il Condominio che si avvalga dell'attività di lavoratori subordinati (quali ad esempio: giardiniere, portiere, personale addetto alla pulizia, ecc.), che decidano di accantonare il Tfr all'interno dell'azienda, può decidere di provvedere al progressivo accantonamento avvalendosi di un prodotto di capitalizzazione assicurativa, realizzando i seguenti vantaggi:

- **Redditività e sicurezza dell'investimento:** il capitale investito può solo crescere e viene rivalutato in base ai risultati ottenuti dalla Gestione Separata;
- **Consolidamento delle prestazioni:** il capitale rivalutato annualmente è acquisito in via definitiva; la rivalutazione annua non può mai essere negativa;
- **Flessibilità:** è possibile cambiare l'importo e/o la periodicità dei premi ricorrenti, alle condizioni contrattualmente previste; inoltre è possibile effettuare versamenti di premi unici aggiuntivi;
- **Gestione individuale delle posizioni:** l'Investitore/Contraente ha a disposizione una rendicontazione periodica del capitale maturato, in relazione a ciascun singolo dipendente, al netto delle eventuali anticipazioni concesse.

- **Anticipo Tfr:** Nel caso di anticipazione di una parte del Trattamento di Fine Rapporto concessa dall'Investitore-Contraente a un dipendente in base ai motivi e nei limiti stabiliti dall'art. 2120 c.c., la Società liquiderà, su richiesta dello stesso Investitore-Contraente, parte del capitale garantito per la posizione individuale.

La normativa vigente, consente al lavoratore che abbia già maturato almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, di chiedere, per una sola volta nel corso del rapporto, l'anticipazione del **70%** dell'importo già maturato.

La richiesta di anticipo è giustificata nei seguenti casi:

- ✓ necessità di eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- ✓ acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.